

Equidade de Gênero

se constrói com
Colaboração

Um guia prático para transformar o
dia a dia no ambiente de trabalho



Este material foi desenvolvido para oferecer orientações simples, acessíveis e aplicáveis sobre Equidade de Gênero.

Mais do que informar, seu objetivo é estimular comportamentos positivos que contribuam para um ambiente mais respeitoso, equilibrado e inclusivo.

No dia a dia, muitas mulheres ainda enfrentam barreiras invisíveis, como serem interrompidas com mais frequência, terem suas ideias desconsideradas ou precisarem provar constantemente sua competência.

Ao longo do guia, você encontrará reflexões e direcionamentos que fortalecem a cultura de respeito e inclusão, incentivando atitudes mais conscientes para transformar a AngloGold em um ambiente mais justo para as mulheres.

Afinal, ambientes mais justos não são construídos por uma única pessoa ou área, mas por atitudes coletivas.



Mas, antes de avançarmos, o que é **Equidade** de Gênero?



Equidade de gênero Segundo a constituição Federal Artigo N°5 é garantir condições justas para homens e mulheres,

Isso não significa oferecer o mesmo para todos, e sim ajustar os caminhos, considerando que as mulheres ainda enfrentam mais barreiras no ambiente de trabalho.



Enquanto igualdade é tratar todas as pessoas da mesma forma, a equidade reconhece as diferenças e adapta as condições — **porque é a equidade que torna a igualdade possível.**

E, para tornar isso possível,
existem diversas leis que fortalecem a equidade, entre elas:

Lei 9.799/1999,

com foco no trabalho da mulher que tem como objetivo a proteção contra discriminação no trabalho.

Lei 11.340/2006,

a Lei Maria da Penha que protege mulheres contra violência doméstica;

Lei 14.611/2023,

com foco em igualdade salarial, que tem como objetivo a equiparação salarial entre homens e mulheres;



Mas por que a desigualdade de gênero ainda impacta mais as mulheres?

1 Viés inconsciente

Mulheres ainda são menos associadas a posições de poder e liderança, o que impacta promoções e reconhecimento.



2 Dupla jornada

A sobrecarga entre trabalho e responsabilidades domésticas reduz tempo e energia para o desenvolvimento da carreira.



3 Autopercepção e pressão social

A síndrome da impostora, o menor incentivo à autoconfiança e a cobrança social mais intensa impactam o posicionamento profissional.



Diante desse cenário, **este guia tem como objetivo:**

Estimular práticas no dia a dia que ajudem a combater a desigualdade de gênero de forma concreta;

Ir além do discurso, promovendo uma compreensão real das desigualdades existentes;

Incentivar a identificação de comportamentos e padrões que impactam a equidade;

Orientar ações estruturadas e contínuas, que contribuam para mudanças consistentes no ambiente de trabalho;





Mas a equidade de gênero é uma luta só das mulheres

ou uma
responsabilidade de todos?



E a resposta é: uma responsabilidade de **TODOS**

Para que isso aconteça, é preciso que a equidade seja construída diariamente, a partir das decisões, atitudes e comportamentos de cada pessoa no ambiente de trabalho.

Ela está presente em escolhas aparentemente simples, como quem é ouvido em uma reunião, quem recebe uma oportunidade de desenvolvimento ou como reconhecemos o trabalho do outro.

Pequenas ações, quando somadas, têm o poder de perpetuar desigualdades ou de transformá-las de forma concreta.



E o que você pode fazer, no dia a dia, para mudar esse cenário?

Veja como agir em situações comuns
no ambiente de trabalho:



Durante reuniões

Quando uma mulher é interrompida enquanto fala, é importante garantir seu espaço de voz.

Como agir:

“Vamos deixar ela concluir, por favor.”

“Quero ouvir o restante do que você estava dizendo.”



Quando ocorrem comentários inadequados

Quando uma fala reforça estereótipos ou deslegitima mulheres, o silêncio também valida o comportamento.

Como agir:

“Não entendi a graça.”

“Esse tipo de comentário pode ser desconfortável.”



Diante de exclusão de atividades ou conversas

Quando mulheres ficam de fora de interações ou oportunidades, o impacto vai além do social — afeta visibilidade e crescimento.

Como agir:

“Vamos almoçar juntos?”

“Você gostaria de participar?”



Situações de apropriação de ideias

Quando a ideia de uma mulher é ignorada ou atribuída a outra pessoa, é essencial dar o crédito correto.

Como agir:

“Essa é uma ótima continuidade da ideia que [nome] trouxe antes.”

E, se você for um líder, sua responsabilidade é ainda maior: **é necessário garantir**

Ambientes verdadeiramente equitativos

- Acesso de mulheres a projetos estratégicos e de alta visibilidade;
- Distribuição justa de oportunidades e desenvolvimento;
- Critérios claros e transparentes em avaliações e promoções

Ambientes seguro e respeitoso

- Crie um espaço onde mulheres possam se posicionar sem medo;
- Não normalize comportamentos desrespeitosos;
- Atue imediatamente diante de situações de exclusão;
- Esteja aberto a ouvir e agir sobre percepções de desigualdade;



Quando falamos sobre diversidade, é importante lembrar que esse não é apenas um conceito, é um compromisso coletivo.

E é exatamente nesse contexto que entram as ODS, os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas**.

Entre esses objetivos, o ODS 5 (diversidade) ganha um papel essencial: **promover a igualdade de gênero e garantir os direitos de todas as mulheres e meninas**.

Mas mais do que entender esses princípios no papel, o verdadeiro desafio está em trazê-los para a prática, no nosso dia a dia, nas nossas escolhas e nas nossas relações.

Por isso, mais do que apresentar cada um desses pontos, vamos traduzir o **ODS 5** para a realidade.





Vamos olhar para cada objetivo da ODS 5, de igualdade de gênero, e refletir:
como podemos contribuir no dia a dia?

Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.

Como podemos contribuir no dia a dia:

No dia a dia, isso significa revisar atitudes, evitar comentários ou julgamentos baseados em gênero e garantir tratamento igualitário.

Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas.

Como podemos contribuir no dia a dia:

Isso envolve não se omitir diante de situações de violência, apoiar e acolher vítimas, denunciar quando necessário e promover ambientes seguros e respeitosos.

Eliminar todas as práticas nocivas, como casamentos prematuros, forçados e mutilações genitais femininas.

Como podemos contribuir no dia a dia:

Na prática, é apoiar a educação, respeitar o desenvolvimento de meninas e combater qualquer forma de imposição ou violação de direitos desde a infância.

Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais

Como podemos contribuir no dia a dia:

Valorize a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, respeite horários, evite sobrecargas e incentive a divisão justa de responsabilidades dentro e fora do trabalho.

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

Como podemos contribuir no dia a dia:

Dê espaço para que mulheres se posicionem, escute ativamente suas ideias, incentive sua participação em decisões e reconheça suas contribuições de forma justa.

Assegurar acesso à saúde sexual e reprodutiva e aos direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultados de suas conferências de revisão

Como podemos contribuir no dia a dia:

Respeitar decisões individuais, incentivar o acesso à informação de qualidade e combater tabus relacionados ao corpo, à saúde e à autonomia das mulheres.

Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.

Como podemos contribuir no dia a dia:

Promova a equidade no ambiente de trabalho: defenda salários justos, transparência em oportunidades e igualdade no acesso a recursos e desenvolvimento profissional.

Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

Como podemos contribuir no dia a dia:

Compartilhe conhecimento, incentive o uso de ferramentas digitais e apoie o desenvolvimento tecnológico de colegas, especialmente promovendo inclusão e autonomia.

Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

Como podemos contribuir no dia a dia:

Conheça e respeite as políticas da empresa, participe de treinamentos, cobre práticas justas e seja um agente ativo na construção de um ambiente mais igualitário



Na AngloGold, **a diversidade vem ganhando espaço** por meio de ações como:



Programa mulheres de ouro e programa de qualificação profissional local (pro)

O Mulheres de Ouro é um programa voltado à contratação de mulheres enquanto o PRO é dedicado à formação. As iniciativas buscam ampliar a presença feminina em uma área tradicionalmente masculina e contribuir para a formação de novas profissionais.



Sala de apoio às mulheres

As salas de apoio às mulheres oferecem mais privacidade e conforto para que elas cuidem do próprio bem-estar e realizem atividades como a coleta de leite materno durante o período de amamentação.



Comitê mulheres

O Comitê Mulheres atua no fortalecimento da presença feminina na mineração por meio de ações de acolhimento, escuta ativa e desenvolvimento profissional. Ele existe para garantir que todas as mulheres tenham condições reais de desenvolvimento e pertencimento dentro da companhia.



Women in mining

A AngloGold Ashanti é patrocinadora do Women inMining, movimento que busca ampliar e fortalecer a presença feminina no setor mineral, incentivando a participação de mulheres como detentoras de expertise técnica, excelência operacional e espírito inovador.



Benefícios que facilitam

A AngloGold Ashanti é aderente ao Programa Empresa Cidadã, o que garante a ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias e da licença-paternidade de 5 para 20 dias, além de outros benefícios que contribuem para facilitar a permanência e o desenvolvimento das mulheres no ambiente de trabalho.

E você, topa transformar intenção em prática?

Sabendo disso, sempre reflita:

Você escuta as mulheres ou interrompe suas falas?

Você reconhece as contribuições das mulheres ou as invisibiliza?

Você se posiciona diante de situações que as prejudicam ou se omite?

Você reforça desigualdades ou contribui para transformar esse cenário?



E não se esqueça:

Comece com pequenas mudanças.
Pratique com consistência.
Busque feedback de colegas.
Celebre cada progresso.
Revise seu plano regularmente.



Que este guia contribua para a construção de um ambiente mais consciente, inclusivo e preparado para os desafios do dia a dia.

A transformação, no entanto, se concretiza nas atitudes cotidianas — nas conversas, nas decisões e na forma como nos posicionamos.

Equidade não é apenas um conceito. É uma prática contínua, que se fortalece a cada ação.

Juntos, podemos construir um ambiente mais justo!



Para dar continuidade a essa jornada, reunimos algumas referências que apoiam o **desenvolvimento individual e ajudam a transformar comportamentos no dia a dia.**

Livros recomendados

"Sejamos Todos Feministas" - Chimamanda Ngozi Adichie
"Mulheres, Raça e Classe" - Angela Davis
"O Segundo Sexo" - Simone de Beauvoir
"Lean In" - Sheryl Sandberg

Sites e organizações

ONU Mulheres Brasil (onumulheres.org.br)
Instituto Patrícia Galvão (agenciapatriciagalvao.org.br)
Think Olga (thinkolga.com)
Ministério das Mulheres (gov.br/mulheres)



Mantenha-se atualizado

A AngloGold Ashanti oferece regularmente novos conteúdos sobre diversidade, equidade e inclusão. Acompanhe as comunicações internas e **participe ativamente.**

Referências

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *Sejamos todos feministas*. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

BEAUVOIR, Simone de. *O segundo sexo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2016.

SANDBERG, Sheryl. *Faça acontecer (Lean In): mulheres, trabalho e a vontade de liderar*. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Dispõe sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Lei Maria da Penha.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Mercado de trabalho e desigualdade de gênero no Brasil*. Brasília: IPEA, 2023.

ONU Mulheres. *Princípios de Empoderamento das Mulheres*. 2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Global Gender Gap Report*. 2023.

MCKINSEY & COMPANY. *Women in the Workplace*. 2023.

CAORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Igualdade de gênero**. 2015.**TALYST.** *Women in leadership: why diversity matters*. 2020.



ANGLOGOLDASHANTI